

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini ialah bahwa pembagian kerja yang kurang efektif tidak selalu berdampak negatif, terbukti dari hasil penelitian di PT. Dash & Associated terdapat karyawan bagian akuntansi yang semasa kerjanya pernah mengalami pembagian kerja kurang efektif diantaranya mengalami pekerjaan lebih dari 1. Dia mengerjakan bagian perpajakan dan pernah bekerja diluar bidang yang ia kuasai, tetapi dari hal ini semua tidak berdampak negatif pada karyawan PT. Dash & Associated terbukti dari 4 karyawan hanya 1 karyawan yang prestasinya menurun. Dan juga pendelegasian wewenang yang diberikan oleh manager kepada karyawan hal ini juga tidak menimbulkan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut.

5.2. Saran

Pihak management jika melakukan pembagian kerja kurang efektif seharusnya lebih melihat kemampuan dan pengalaman bekerja karyawan tersebut. Hal ini dapat mengurangi dampak negatif dari pembagian kerja kurang efektif. Terbukti dalam penelitian ini terdapat karyawan yang berprestasi karena mereka ini yang perlu diperhatikan oleh pihak management untuk kelangsungan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Asri Legumina Lestari. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Dinas Sosial Propinsi Lampung". Lampung
- George. J.M. & Jones. G.R. 2000. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall
- Ginandjar. 2005. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. "BJT"*.
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juklak PT PELINDO III. 2002. "Penilaian Prestasi Kerja Kinerja Karyawan".
- Knoop. Robert. 1995. "Relationship Among Job Involvement. Job Satisfaction. And Organisational Commitment for Nurse". *The journal of Psychology*. 1995.126(6). 643-649
- Lia Mulyasari. 2005. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Jawa Barat*. Jawa Barat
- Liana. 1995. *Analisa Dependensi Temperamen. Kompensasi. Dan Jenjang Karier terhadap Prestasi Kerja Tenaga Penjual PT Astra International Divisi Isuzu-Cabang Surabaya*.
- Makmuri. 2000. *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan Guna Menentukan Prestasi Kerja dan Menentukan Insentif Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Sepatu)*. Tugas Akhir, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- Nurmianto, E. Dan Satrio P, T. 2002: *Manajemen Kompetensi: Pengaruh faktor-faktor Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Aneka Coffe Industry. Proceedings Seminar Nasional Akademi Manajemen Indonesia*.
- Pophal. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Untuk Bisnis/PND".
- Rais, S. Dan Soembodo, B, 1997. *Analisis Jabatan untuk Meningkatkan Efektifitas Kerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Spencer, M. L. & Signe. 1993. *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons Inc.

Tezar Agung P. 2009. “Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Wanita Pengusaha yang Tergabung dalam Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia di Kota Madiun”. Madiun.

Yulianto, A. 1995. “Analisa Dependensi Temperamen Agen dengan Prestasi Kerja pada Perusahaan Asuransi Jiwa Panin Life Cabang Surabaya”.